

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร

สารนิพนธ์

ของ

จำอากาศเอกเจนยุทธ บุญสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๘. 314

๑๗/๖๑

ณ. 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร

บทคัดย่อ

ของ

เจ้าอากาศเอกเจนยุทธ บุญสุข

21 เม.ย. 2546



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2546

๒๑๗/๒๗

เจนยฺทศ บุญสุข (2546). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร*.
สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ล้มไทย.

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใน 3 ด้าน โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการและลูกจ้างกรมการพลังงานทหาร จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t - Test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1.ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3.ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4.ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5.ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 6.ข้าราชการมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.ข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
กรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน
อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**OPINION OF OFFICERS OF DEFENCE ENERGY DEPARTMENT
TOWARDS ORGANIZATIONAL BONDAGE**

**AN ABSTRACT
BY
SGT.JANYUT BOONSUK**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
March 2003**

Janyut Boonsuk.(2003). *Opinion of Officers of Defence Energy Department Towards Organizational Bondage*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assist. Prof. Supee Limthai.

The purposes of research were to study and compare the opinion on organization bondage of employees and officers of Defence Energy Department in 3 aspects ; work characteristics, organization al characteristics and working experience classified by sex, age, marital status, education, length of working , and job position.

The samples of this research were 272 employees who were officers of Defence Energy Department. The tool used for data collection was questionnaire. Data were analyzed by SPSS PC program on computer. Percentage, mean, standard deviation, t - Test and F - Test (One Way Analysis of Variance) were used for analyzing data.

The results of the research revealed that :

1.The officers' opinion in overall aspects were at moderate level. However, in the aspect of the work experience officers' opinion in overall organization bondage was at high level and other aspects were at moderate level.

2.The officers with different sex had different opinion in overall and each aspect for organization bondage at .05 statistically significant difference. Except the opinion in the aspect of the work experience, there was no statistically significance difference.

3.The officers with different age had different opinion in overall and each aspect for organization bondage but no statistically significance difference. However, in the aspect of the work characteristic, there was statistically significant difference at level .05.

4.The officers with different education had different opinion in overall and each aspect for organization bondage but no statistically significance difference. However, in the aspect of the work characteristic, there was statistically significant difference at level .01.

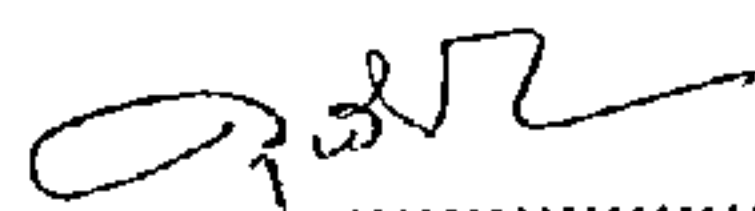
5.The officers with different marital status had different opinion in overall and each aspect for organization bondage at .05 statistically significant difference.

6.The officers with different length of working had different opinion in overall and each aspect for organization bondage but no statistically significance difference. However, in the aspect of the work characteristic, there was statistically significant difference at level .05.

7.The officers with job position had different opinion in overall and each aspect for organization bondage at .01 statistically significance difference. When considering each aspect, officers with different job position had different opinion in the aspect of the work experience at .05 statistical significance and on other aspects at .01 statistical significance, respectively.

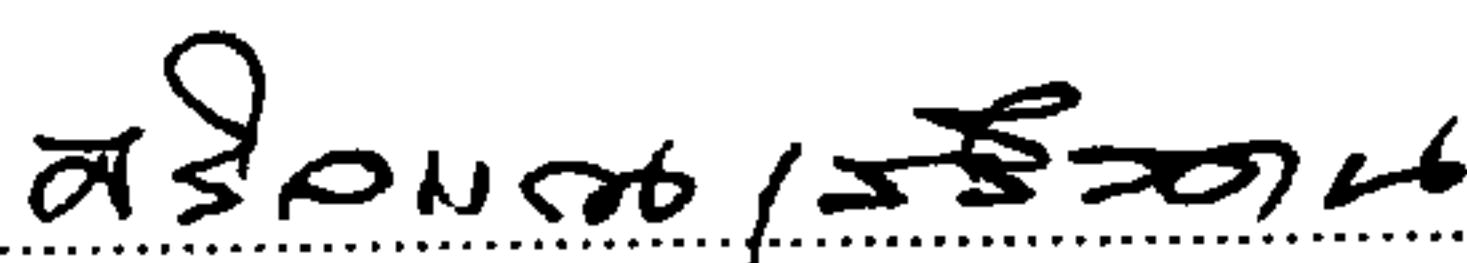
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



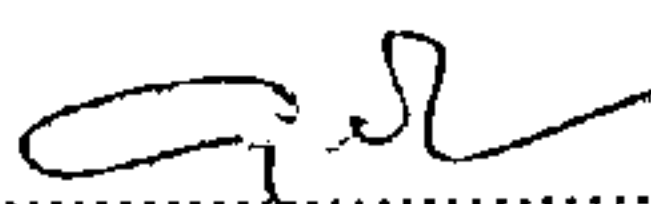
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



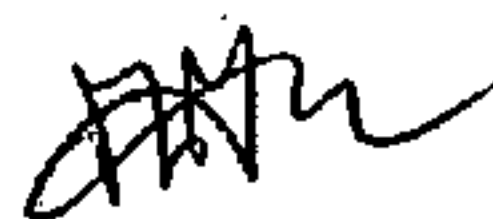
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)



กรรมการ

(อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)



กรรมการ

(อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรรกวิน)

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิมไทย อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง ที่กรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า และให้คำแนะนำ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน ประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้ความเมตตาด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพลโทวีระพันธ์ ปัทมานนท์ เจ้ากรมการพลังงานทหาร ที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ตลอดจนข้าราชการและลูกจ้างกรมการพลังงานทหาร ซึ่งตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแก่บิดา และมารดา ครู - อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด

เจนบุทธ บุญสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความเป็นมาของกรมการพลังงานทหาร.....	7
แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของกรมการพลังงานทหาร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ความหมายของความคิดเห็น.....	15
องค์ประกอบหลักที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
การกำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	25
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์.....	31
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	51
ความสำคัญของการวิจัย.....	51
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า	51
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
อภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	58
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	63
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	77

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตามสะดวก.....	26
2	ค่าจำแนกและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน.....	32
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้าน.....	33
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน โดยรวม และรายด้าน.....	34
5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ โดยรวมและรายด้าน.....	36
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการ ต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	38
7	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน.....	40
8	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน.....	41
9	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อ กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ.....	42
10	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	43
11	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามจำแนกสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน.....	44
12	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน.....	45
13	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อ กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน.....	46
14	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงาน ทหาร จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน โดยรวม และรายด้าน.....	47

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อการปฏิบัติงาน ทหาร ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน.....	48
16 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อ กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน.....	49
17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อ กรมการพลังงานทหาร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน.....	50

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่มาาร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างที่กำหนดไว้ โดยในการทำงานจะมีระบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ มีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนต่างๆและมีการติดต่อกันภายนอกเพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์กิจกรรมอย่างครบถ้วน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (สุพิน.2530 : 2)

ในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้นั้น นับแต่อดีต กลุ่มนักทฤษฎีองค์การได้มีการศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการที่จะทำให้องค์การมีการบริหาร จัดการระบบขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน การแบ่งสรรอำนาจหน้าที่ และการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรนั้น เน้นที่การคัดเลือกคนที่เก่งที่สุด เพื่อฝึกฝนให้เป็นบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน และเลือกวิธีจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการ เป็นต้น แต่แนวความคิดของนักทฤษฎีองค์การในรูปแบบนี้ ได้รับการวิจารณ์ว่าเป็นแนวความคิดที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรม ความรู้สึก และความต้องการของคนในองค์การ ซึ่งแนวคิดในรูปแบบนี้อาจจะนำไปใช้ได้กับลักษณะงานหรือองค์การบางประเภทเท่านั้น แต่ไม่สามารถนำมาเป็นเกณฑ์สากลได้ เนื่องจากแต่ละองค์การมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงค่านิยม ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ ของคนในองค์การที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างเหล่านี้เป็นเรื่องที่อยู่ในปัจจุบันนักทฤษฎีองค์การให้ความสนใจเป็นอย่างมาก โดยเชื่อว่าเมื่อแต่ละองค์การมีหลายสิ่งดังที่กล่าวมาแล้วแตกต่างกัน บุคลากรในแต่ละองค์การก็น่าที่จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงได้หันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ เพราะถือว่า บุคลากรหรือ “ คน ” ในองค์การ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นตั้งแต่ผู้วางแผนการปฏิบัติงาน การนำทรัพยากรอื่น ๆ ไปใช้ และจะสามารถเลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สูงสุดเช่นกัน ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ จึงได้มีการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดและความพึงพอใจของคนในองค์การว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความความสำเร็จขององค์การอย่างไรบ้าง

ดังนั้น ในการทำงานของทุกองค์การถือว่า “ คน ” เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดสำหรับองค์การ เพราะคนเป็นผู้นำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ หากขาดกำลังคนที่มีศักยภาพองค์การย่อมไม่สามารถพัฒนาตัวเองไปได้

ทั้งนี้ปรากฏบ่อย ๆ ที่หน่วยงานหรือกิจการที่มีเครื่องมือดี ๆ ในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีระบบการทำงานที่ก้าวหน้า แต่ก็ล้มเหลวหรือไม่อาจดำเนินงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ ฉะนั้นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานย่อมอยู่เหนือคุณภาพของเครื่องมือ บทบาทขององค์การจึงเสมือนกับต้นที่คอยกำกับทิศทางการเดินทางของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ ดังนั้นองค์การจะต้องรักษาบุคลากรขององค์การนั้น ๆ ให้นานที่สุด

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การด้วย ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การพร้อมกับสมาชิกของคนอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะเป็นผู้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อย่างเต็มความสามารถ (นิภา.2532 : 26)

กรมการพลังงานทหาร เป็นองค์การหนึ่งซึ่งตั้งขึ้นตามนโยบายเพื่อความมั่นคงในการสำรวจหาน้ำมัน การผลิตปิโตรเลียมในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำการกลั่นกรองปิโตรเลียมให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้เพื่อไว้ใช้ในราชการ และจำหน่ายให้กับเอกชน อีกทั้งดำเนินการในเรื่องกำลังพล การข่าว การฝึก ศึกษา การส่งกำลังบำรุงอีกด้วย จึงนับได้ว่าเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อ กรมการพลังงานทหาร เพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร รวมถึงการวางแผนกำลังคน เพื่อช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จขององค์การในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

เพื่อให้บรรลุนโยบายขององค์การดังกล่าวข้างต้น ถ้าหากข้าราชการกรมการพลังงานทหาร มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมมีความสำนึกในความรับผิดชอบ การเสียสละ การทุ่มเทกำลังกายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ เช่น การลาออก การมาสาย การไม่ใส่ใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ก็จะน้อยลงหรือหมดไป ด้วยเหตุดังกล่าวผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการพลังงานทหาร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใน 3 ด้าน โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในหน่วยงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการพลังงานทหาร
2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณา เพื่อหานโยบายหรือมาตรการที่จะแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับกรมการพลังงานทหารและปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ข้าราชการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการและลูกจ้างกรมการพลังงานทหาร จำนวน 852 คน (ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กรมการพลังงานทหาร ณ 1 มีนาคม 2545)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการและลูกจ้างกรมการพลังงานทหารจำนวน 272 คน ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากการคำนวณของ Yamane's

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ : ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหาร
ด้านลักษณะบุคคล ได้แก่

1. เพศ

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2. อายุ

- 2.1 ไม่เกิน 30 ปี
- 2.2 31-35 ปี
- 2.3 36-45 ปี
- 2.4 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

4.1 โสด

4.2 สมรส

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.1 ต่ำกว่า 1 ปี

5.2 1-10 ปี

5.3 11-20 ปี

5.4 21-30 ปี

5.5 มากกว่า 30 ปี

6. สถานภาพในหน่วยงาน

6.1 ข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร

6.2 ข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน

6.3 ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว

ตัวแปรตาม : ความผูกพันของข้าราชการต่อการกรมการพลังงานทหารในด้าน

1. ด้านลักษณะงาน

2. ด้านลักษณะองค์การ

3. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อกำหนดความหมายในการทำความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการกรมการพลังงานทหาร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการกรมการพลังงานทหารที่มีต่อการกรมการพลังงานทหาร ว่า ชอบ - ไม่ชอบ, พอใจ - ไม่พอใจในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อการกรมการพลังงานทหาร ได้แก่ การปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ

1.2 ด้านลักษณะองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อการกรมการพลังงานทหาร ได้แก่ นโยบายและเป้าหมายขององค์การ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และการบริหารงานขององค์การ

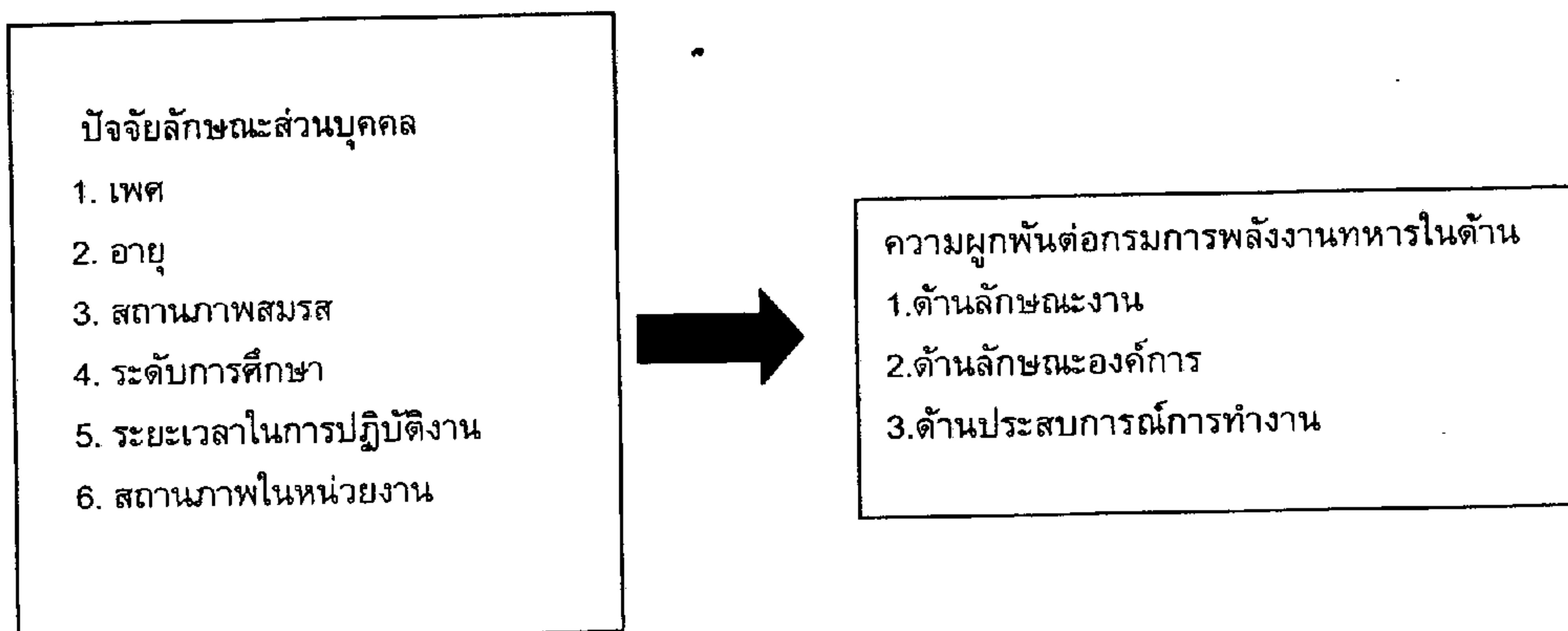
1.3 ด้านประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ทหาร ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ ความสำคัญของคนต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในองค์กร

2. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่สังกัดกระทรวงกลาโหม (ข้าราชการสัญญาบัตรและข้าราชการประทวน ที่ทำงานอยู่ที่ กรมการพลังงานทหาร รวมทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมุติฐานของการค้นคว้า

1. ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2. ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
กรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

6. ข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
กรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบเอกสาร ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความเป็นมาของกรมการพลังงานทหาร

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ความหมายของความคิดเห็น

2.5 องค์ประกอบหลักที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ความผูกพันต่อองค์กร)

ความเป็นมาของกรมการพลังงานทหาร

ในระยะเริ่มแรก ที่มีการดำเนินธุรกิจ เกี่ยวกับน้ำมันประเทศไทย กิจการค้าน้ำมันอยู่ภายใต้การดำเนินงานของบริษัทค้าน้ำมันของสหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นการค้าในลักษณะผูกขาด รัฐบาลมองเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มอบหมายให้กระทรวงกลาโหมกับกระทรวงเศรษฐกิจ ดำเนินการค้าน้ำมัน โดยให้กระทรวงกลาโหม จัดตั้งแผนกเชื้อเพลิงขึ้นอยู่กับกรมพลธิการทหารบก เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2476 มีภารกิจในการจัดหาน้ำมันทั้งภายในและภายนอกประเทศให้แก่ทางราชการ ผลจากการตั้งแผนกเชื้อเพลิง ทำให้สามารถตรึงราคาน้ำมันของบริษัทต่างชาติมิให้ขึ้นราคาได้ตามใจชอบและเป็นที่ยอมรับจากประชาชน ปี 2480 รัฐบาลจึงได้สร้างโรงกลั่นน้ำมันขนาด 1,000 บาเรล และสร้างถังเก็บน้ำมันขึ้นที่ช่องนนทรีฯ พร้อมทั้งให้เปลี่ยนแผนกเชื้อเพลิงเป็น “ กรมเชื้อเพลิง ” ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหมและได้ตรา “พระราชบัญญัติน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2481 ” ขึ้นบังคับใช้ สรุปสาระสำคัญได้สำหรับผู้ที่ค้าน้ำมันในประเทศ จะต้องสำรองน้ำมันไว้ขายให้ทางราชการในยามคับขัน เป็นปริมาณกึ่งหนึ่งของจำนวนน้ำมันที่บริษัทขายในปีหนึ่ง ๆ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำหนดราคาขาย

ในปี 2488 สงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง ประเทศไทยอยู่ในฐานะผู้แพ้สงคราม บริษัทต่างชาติได้ขอยกเลิก พระราชบัญญัติน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2481 และขอซื้อกิจการของกรมเชื้อเพลิงทั้งหมด จึงเป็นเหตุให้รัฐบาลต้องยุบกรมเชื้อเพลิงในปี 2490

ในปี 2492 เกิดสภาวะน้ำมันขาดแคลน การจัดหาน้ำมันเชื้อเพลิงสนับสนุนกิจการทหารไม่เพียงพอ กระทรวงกลาโหมจึงเสนอคณะรัฐมนตรีขอจัดตั้ง “แผนกเชื้อเพลิง” ขึ้นใหม่ เพื่อจัดหาน้ำมันทั้งภายในและภายนอกประเทศสนับสนุนกิจการของเหล่าทัพต่าง ๆ การดำเนินงานในระยะนั้นประสบปัญหายุ่งยากกับบริษัทค้าน้ำมันต่างประเทศ

ในปี 2495 คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้จัดซื้อน้ำมันโดย การเปิดประมูลทั่วไปและมีมติให้กระทรวงกลาโหม จัดตั้งองค์การเชื้อเพลิงโดยประมูลแข่งขันกับบริษัทค้าน้ำมันของต่างประเทศ

ในปี 2496 พล.ท.สฤษดิ์ ธนะรัชต์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม มองเห็นความสำคัญในเรื่องนี้จึงได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขออนุมัติหลักการโครงการ 5 ปี ในการขยายกิจการด้านเชื้อเพลิงของกระทรวงกลาโหม จนในที่สุดมีพระราชกฤษฎีกากฎานะของแผนกเชื้อเพลิงเป็น “ กรมการพลังงานทหาร ” เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การเชื้อเพลิงและปรับปรุงขยายกิจการเชื้อเพลิงให้ครอบคลุมพลังงานอื่นด้วย โดยมีภารกิจทั่วไปคือ วางแผน ดำเนินการ ควบคุม วิจัย พัฒนา ผลิต จัดหา สะสม สำรอง และให้บริการเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง หรือผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม และการพลังงานอื่นตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม และเพื่อให้สามารถให้การสนับสนุนส่วนราชการต่าง ๆ ได้เพียงพอกับความต้องการ

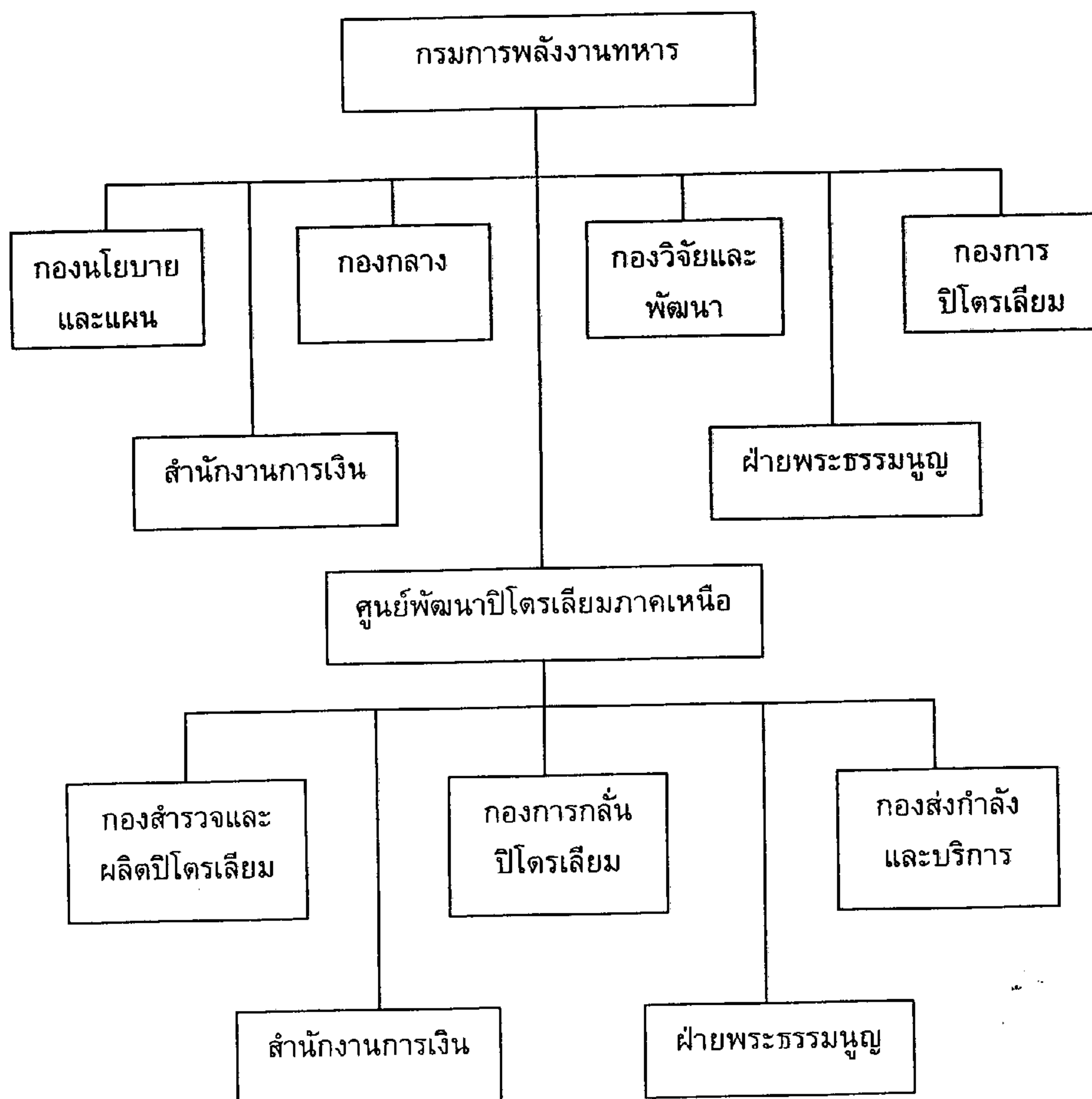
ในปี 2498 คณะรัฐมนตรีจึงขออนุมัติให้ กระทรวงกลาโหมสร้างโรงกลั่นน้ำมันขนาด 5,000 บาเรล/วัน ด้วย

ในปี 2503 ได้มีพระราชกฤษฎีกาให้องค์การเชื้อเพลิงมีฐานะเป็นนิติบุคคลสามารถดำเนินการค้าน้ำมัน และธุรกิจอื่นที่จำเป็น แต่ยังคงอยู่ในความควบคุมของกรมการพลังงานทหารในการรับผิดชอบและควบคุมกิจการโดยทั่วไป

ในปี 2505 กระทรวงกลาโหมมีคำสั่งให้ กรมการพลังงานทหาร พ้นจากหน้าที่ รับผิดชอบองค์การเชื้อเพลิง และอยู่มฐานะผู้สำรวจ และผลิตเท่านั้น จนกระทั่งในปี 2521 รัฐบาลได้ตรา “ พระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ” ขึ้นเพื่อรวมหน่วยปฏิบัติงาน สำรวจ ผลิต ขนส่ง และจำหน่าย ของทางราชการตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ องค์การเชื้อเพลิงจึงถูกยุบเลิกไป

นับตั้งแต่ กรมการพลังงานทหาร ได้รับมอบหมายให้เข้าดำเนินการปิโตรเลียมของกระทรวงกลาโหม เป็นต้นมา กิจการปิโตรเลียมได้มีการพัฒนามาโดยลำดับจนกระทั่งในปัจจุบัน กรมการพลังงานทหาร เป็นส่วนราชการเดียวในประเทศไทย ที่สามารถดำเนินการปิโตรเลียมในลักษณะครบวงจร นับตั้งแต่การขุดเจาะ การผลิต การกลั่น การจำหน่าย และการพัฒนา

แผนผังโครงสร้างการบริหารงานกรมการพลังงานทหาร



แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในสมัยแรก ๆ นั้นจะศึกษาโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การในมิติเดียว คือ ความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers.1991 : 79) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป จากการวิจัยหลายชิ้นของญี่ปุ่นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นหัวใจในความสำเร็จขององค์การในญี่ปุ่นอย่างสำคัญ โดยความผูกพันจะแสดงออกถึงความผูกพันต่องานของเขาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และยังแสดงออกของทัศนคติต่องานในรูปแบบของความพึงพอใจในงานด้วย

กานดา จันทรย์แย้ม (2538 : 19 - 20) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การจะมี 3 แนวทาง แนวความคิดแรกมองคนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ แนวความคิดที่สองมองว่าตนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ ไม่เช่นนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลายอย่างที่เขาควรจะได้จากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์การ เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่หรือทำสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์ของการแลกเปลี่ยน หมายความว่า ความผูกพันจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลในอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การกับสิ่งที่เขาได้รับจากองค์การถ้าเขาทุ่มเทให้กับองค์การมากแต่ผลประโยชน์ที่กลับมาได้น้อยย่อมแสดงถึงความผูกพันต่อองค์การยอมน้อยลงไปด้วย สิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การอาจจะเป็นความพยายามในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงานสิ่งที่เขาได้รับจากองค์การอาจจะเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536 : 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การในรูปทัศนคติว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการที่พนักงานหรือสมาชิกในองค์การ มีความเต็มอกเต็มใจที่จะเสียสละความสุขบางอย่างของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ จากแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการเหมือนกัน และเชื่อว่าบุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่ามีผู้สนใจศึกษาจำนวนมากและได้ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันต่อองค์การไว้แตกต่างกันและสามารถสรุปความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

เชลดอน (Sheldon.1971:143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคล พิจารณาการลงทุนของเขาในองค์การซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนานเท่าไร ก็ยังจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

เฮอบรีเนค และ อัลลิตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นผลจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งอยู่ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาของบุคคลในช่วงนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่เต็มใจที่จะอยู่กับองค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ถึงแม้จะมีองค์การอื่นมาเสนอผลประโยชน์ให้มากกว่า

ฟรานกินส์ (ชาญกิจ สันติเกษม. 2542 : 301 ; อ้างอิงจาก Frankin.n.d.) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามกฎและระเบียบขององค์การและมีความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

พอตเตอร์ และสมิธ (ชาญกิจ สันติเกษม. 2542 : 30 ; อ้างอิงจาก Porter and Smith.n.d.) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มแข็งที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์การ คนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกคือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

บุคคาแนน (ชวนชม กิจพันธ์. 2540 : 14 ; อ้างอิงจาก Buchanan II.n.d. 1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเป็นการแสดงออกจากเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี ความรู้สึกรักและผูกพันขององค์การที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ซาแลนนิค (พร้อมพรรณ ปิณฑกกิจกุล. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Salanick.n.d.) กล่าวว่า ความผูกพันคือ สภาวะซึ่งบุคคลได้เกิดความผูกพันขึ้นจากการกระทำของตนเอง และโดยผ่านการกระทำเหล่านี้ก่อให้เกิดความเชื่อถือในการคงไว้ซึ่งกิจกรรมที่ตนทำ และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องที่ตนมีอยู่

ฟิลด์ (จุไรรัตน์ สวัสดิภาพ. 2530 : 10 ; อ้างอิงจาก Field.n.d.) กล่าวว่าความผูกพันที่มีมาหลายทางเช่น จากความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่ถือเป็นข้อปฏิบัติโดยทั่วไป จากกฎระเบียบของทางราชการ และจากการปรับตัวต่อการงานอาชีพ และต่อความคาดหวังที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของบุคคลเป็นหลัก แต่มีข้อแตกต่างและผลกระทบมาจากแนวคิดในเรื่องภาพพจน์ของตัวเอง กรอบอ้างอิงและการเลือกอาชีพ

มาร์ส และ ฮานนารี (Mash and Hannari. 1977 : 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไป ระดับความเข้มข้นของความรู้สึกที่เป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์การและรวมตลอดไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

เอลเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (โสภาททรัพย์มากอุดม. 2533:12 - 13 ; อ้างอิงจาก Elsenberger, et al.n.d.) ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นระดับมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีภาระประเมินผลในทางบวกต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 94) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจ และความรู้สึก หมายถึง การที่พนักงานที่มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

อุทัย เลาหวิเชียร และ วรเดช จันทรศร (2531 : 302) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การอยู่เป็นสมาชิกในองค์การเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถในแก่งานร่วมกับยินยอมปฏิบัติตามปทัสสถาน และค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 20) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นที่พฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว ก็เห็นผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 38 - 39) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าการขาดความผูกพันต่อองค์การอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของความผูกพันต่อองค์การ จากการรวบรวมจากแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การต่าง ๆ สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การ แล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็น

ทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้หลายประการ ดังนี้

สเติร์ (Steers. 1977 : 48) กล่าวไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

บุคคาแนน (ชวนชม กิจพันธ์. 2540 : 17 ; อ้างอิงจาก Buchanan II.n.d.) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกตัวตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

2. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

3. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของความคิดเห็น

ฮิลด์การ์ด (Hilgard. 1962:626) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือ การพิจารณาตัดสินใจหรือความเชื่อที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

โกลาสซา (Kolasa.1969 : 886) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่บุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นการประเมิน (Evaluation) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ถูกจำกัด แต่เป็นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลจากความโน้มเอียง

ดันแคน (Duncan. 1971 : 135) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อหรือการพิจารณาตัดสินใจ (Judgment) หรือความเชื่อที่นำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปรผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

เบสท์ (Best. 1977 : 169) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น คือการแสดงออกทางด้าน ความเชื่อ และความรู้สึกของแต่ละคนโดยการพูด

อุทัย หิรัญโต (2519 : 80-81) ให้ความเห็นว่าความคิดเห็นของคนเรามีหลายผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นที่ลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานานเป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีระยะสั้นที่เรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่สลายตัวเร็ว

นวลศิริ เปาโรหิต (2529 : 132-133) กล่าวว่าความคิดเห็นมักใช้ควบคู่ไปกับค่านิยมและความเชื่อ ส่วนใหญ่ความคิดเห็นมักจะใช้กับคนหมู่มาก มีความเชื่อ หรือทัศนคติอย่างไร

สุชา และ สุรางค์ จันทรเฒ (อ่ำภา ดีสีปาน. 2539 : 8-9 ; อ้างอิงจาก สุชา จันทรเฒ และ สุรางค์ จันทรเฒ. ม.ป.ป.) กล่าวถึงชนิดลักษณะของความคิดเห็นหรือทัศนคติว่า

1. ชนิดของความคิดเห็นได้อย่างกว้าง ๆ 2 ประเภท คือ

1.1 ทัศนคติทั่วไป ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพกว้าง ๆ เช่น การมองโลกในแง่ดี การเคร่งครัดต่อระเบียบ เป็นต้น

1.2 ทัศนคติเฉพาะอย่าง ได้แก่ สภาพจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งของหรือสถานการณ์เป็นอย่าง ๆ ไป ทัศนคติในวงแคบนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1.2.1 ลักษณะที่พึงพอใจ (Favorable) ทัศนคติที่พึงพอใจนี้ เรียกว่า ทัศนคติในเชิงนิมมาน (Positive)

1.2.2 ลักษณะที่ไม่พึงพอใจ (Unfavorable) ทัศนคติที่พึงพอใจนี้ เรียกว่า ทัศนคติในเชิงนิเสธ (Negative)

2. ลักษณะที่สำคัญของความคิดเห็นหรือทัศนคติ ได้แก่

2.1 ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2.2 ทัศนคติเป็นเครื่องกำหนดขอบเขต ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งแวดล้อม นั่นคือ บุคคลพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในแง่ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะคนเรามีทัศนคติไม่เหมือนกัน

2.3 บุคคลย่อมมีทัศนคติต่อสถานการณ์เดียวกัน หรือต่อบุคคลเดียวกันแตกต่างกันออกไปหลายลักษณะ แล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น

2.4 ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจจะเป็นสิ่งถาวรตลอดไป หรือเป็นสิ่งที่ชั่วคราวก็ได้ ทัศนคติบางอย่างที่อยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนทัศนคติที่มั่นคงถาวรย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลมาก การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตาม การแนะนำที่ดีตลอดจนการให้คำปรึกษาที่ดี ย่อมทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ได้

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นหรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นสิ่งถาวรหรือเป็นสิ่งที่ชั่วคราวก็ได้

องค์ประกอบของความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (วิลาวลัย วงษ์สกุล และคณะ. 2542 : 7-8)

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Component) ได้แก่ ความคิดความเข้าใจ (Thought or Idea) เป็นการที่สมองของบุคคลรับรู้ วิเคราะห์และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ ทำให้เกิดความคิดเห็นซึ่งแสดงออกในแนวคิดที่ว่าอะไรถูก อะไรผิด ความคิดนี้อาจอยู่ในรูปใดรูปหนึ่งแตกต่างกัน

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ความรู้สึกหรืออารมณ์ (Feeling or Emotion) เป็นลักษณะทางอารมณ์ที่สอดคล้องกับความคิด และความเชื่อของบุคคล มีความรู้สึกเป็นตัวเรา “ความคิด” อีกต่อหนึ่งคือ ถ้าบุคคลมีความคิดในทางที่ดีสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ความคิดเห็นจะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งจะแสดงออกมาโดยสีหน้า ท่าทาง ที่เขาคิดหรือคิดถึงสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral to Act Toward) เป็นความพร้อมหรือความโน้มเอียงล่วงหน้าที่จะกระทำหรือตอบสนอง (Predisposition to Act Toward Some Aspect of his Environment) ถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสมจะเกิดการปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นผลมาจากความคิดและความรู้สึก ซึ่งแสดงออกมาในรูปการยอมรับหรือ ปฏิเสธ การเข้าหา หรือถอยหนี เป็นการกระทำที่สามารถสังเกตได้

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ ความรู้สึกที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดเนื่องจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นสิ่งถาวรหรือเป็นสิ่งชั่วคราวก็ได้

จากที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมขณะนั้น เป็นพื้นฐานในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในทางที่เห็นด้วย ซึ่งอาจจะเป็นคำพูดหรือการเขียนก็ได้ อาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

องค์ประกอบหลักที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สเติร์ และ พอตเตอร์ (กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 37 – 38 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter.n.d) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นาน แรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา จากการสำรวจข้อมูลพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะองค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มียุทธวิธีและความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสพการณ์จากการทำงานของบุคคลแต่ละคน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ในการที่จะกระทำให้ความต้องการส่วนบุคคลบรรลุเป้าหมายได้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่ บุคคลต้องการในสิ่งนั้น ๆ โดยที่บุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันตามแนวความคิดของมาสโลว์ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจต่อบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เรื่องของความผูกพันต่อองค์การนั้น ได้มีการศึกษาจากนักวิชาการผู้ที่สนใจด้วยกันหลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านก็มีแนวคิดที่จะหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน ปัจจัยที่นักวิจัยและนักวิชาการได้พยายามศึกษานั้นมีหลายปัจจัยด้วยกันจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านคือ

เชลดอน (อร์พินท์ สุขสถาพร. 2542:18 ; อ้างอิงจาก Sheldon.n.d.) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาประสพการณ์และความสนใจอาชีพ

เฮอบริเนค และ อลิตโต (ชาญกิจ สันติเกษม. 2542 : 35 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Aluto.n.d.) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาของประสพการณ์ในการทำงานในองค์การ
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ลี (ชวนชม กิจพันธ์. 2540:19 ; อ้างอิงจาก Lee.n.d.) ให้ทรรศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฮอบริเนค และ อลัดโต (ชาญกิจ สันติเกษม. 2542 : 38 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto.n.d.) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรที่เกี่ยวกับบทบาทในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่า

อายุ จากการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือ เป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จะเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ผู้ชายและผู้หญิงจะมีความรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่า ผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนการศึกษาต่อหรือแม้แต่ที่ยังไม่มีความแน่นอนซึ่งอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitansim) จะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่งโดยง่าย

สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กันจะพบว่า ผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้หญิงที่เป็นแม่หรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากและมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มการปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

เชลดอน (ดวงพร พรวิทยา. 2540 :34 ; อ้างอิงจาก Sheldon.n.d.) ได้ศึกษาถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร การปฏิบัติงานหากเป็นระยะเวลานานหรือความมีอาวุโสมากขึ้นเท่าใดก็พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ การทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้นก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำนาญ ผลประโยชน์และการแบ่งผลกำไรมากขึ้น และสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า

1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าผู้บริหารที่มีอายุและอายุงานมากจะมีระดับของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุและอายุงานน้อยกว่า และระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันที่ต่างกันเฉพาะผู้บริหารที่เป็นชายเท่านั้น ส่วนสถานภาพสมรสพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของสถานภาพการสมรสของผู้บริหาร ๙

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารมีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานในระดับสูง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้บริหารที่รู้สึกว่าจะตนเองมีโอกาสดำเนินงานน้อย

3. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวได้ว่า ผู้บริหาร ๙ ที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บริหาร ๙ ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับการยอมรับในระดับนัยสำคัญ .05

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า อายุและอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ และอายุงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกันด้วย ข้าราชการที่มีอายุและอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย และสถานภาพสมรสก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยที่ข้าราชการที่แต่งงานแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด แต่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้าราชการที่เห็นว่ามีโอกาสในการก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างกันจะมีระดับของการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่ต่างกันด้วย ในลักษณะที่แปรผันตามกัน

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นแบบมีเงื่อนไข คือจะเป็นจริงสำหรับข้าราชการที่มีระดับ 6 - 8 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ สำหรับข้าราชการระดับ 1 - 5 ไม่มีความสัมพันธ์ขึ้นที่ระดับนัยสำคัญ .05

ฮอลล์ และคณะ (สมพร อันศรี. 2541 : 43 ; อ้างอิงจาก Hall,et al.n.d.) ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กรและความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐ ซึ่งมีความเข้าใจต่อองค์กรก็เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง เขาทั้งสามพบว่าอายุการทำงาน (Tenure) ในองค์กรป่าไม้มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรกล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรสูงขึ้น และจากการศึกษาพบว่าตำแหน่ง (Position) ที่พนักงานดำรงอยู่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่ในตำแหน่งที่สูงแม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะไม่ชัดเจนนักก็ตาม

อดัม (พร้อมพรรณ ปิณฑกิจกุล. 2541 : 42 ; อ้างอิงจาก Adams.n.d.) ศึกษาเรื่องแบบจำลองของความผูกพันต่อองค์กรในเจ้าหน้าที่พยาบาล โดยศึกษาเจ้าหน้าที่พยาบาลเพศหญิง จำนวน 143 คน ในโรงพยาบาลเขตตะวันตกเฉียงใต้ของอเมริกา พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ Scoble (1991) ศึกษาพยาบาลจดทะเบียนจำนวน 105 คน ในโรงพยาบาลในเขตเหนือของรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กรในระดับสูง

อวยชัย ประพศิตธรรม (2537 : 39) ได้ศึกษาถึงตำแหน่งงาน จะมีความผูกพันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่า สมาชิกขององค์กรที่ครองตำแหน่งงานสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เขาสามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กร จากผลงานการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่น่าจะมีความสำคัญกับการมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและความหวังที่จะศึกษาต่อ

สเติร์ และ พอตเตอร์ (ชาลิต จันทรินฤมล. 2532 : 18 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter.n.d.) ศึกษางานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางภาคตะวันออกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 566 คน พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับงานและทัศนคติอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะงานที่ใช้ศึกษามีสามมิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น

แคมเบล และคณะ (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 24 ; อ้างอิงจาก Campbel,et al.n.d.) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

วอคเกอร์ และ เกรส (สมพร อันศรี. 2542 : 44 ; อ้างอิงจาก Walker and Guest.n.d.) ศึกษาคนในโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะซ้ำซากเหมือนกันทุก ๆ วันคล้ายกับเครื่องจักรชิ้นหนึ่งที่ไม่ต้องมีโอกาสคิดหรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าอัตราการลาออกและโอนย้ายของกลุ่มคนเหล่านั้นอยู่ในระดับสูงมาก

ลิสต์วิน และ สตินเกอร์ (สมพร อันศรี. 2541 : 44 ; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer.n.d.) ได้ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรนำทำงานหรือไม่นั้น พบว่าความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการ ประสบความสำเร็จในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

จากผลงานการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน

อลัตโต และคณะ (สมศักดิ์ สุขใจ. 2531 : 98 ; อ้างอิงจาก Alutto,et al.n.d.) พบว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง หากไม่ได้รับความก้าวหน้าตามที่ตนต้องการ

บุคคาแนน (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533 : 27 ; อ้างอิงจาก Buchanan II.n.d.) พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของนักบริหารในวงราชการเปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจซึ่งพบว่า นักบริหารในวงการธุรกิจมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่านักบริหารในราชการ เพราะนักบริหารภาคธุรกิจมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากกว่านักบริหารในวงราชการ

สเตียร์ (Steers. 1977 : 8) ทำการวิจัยพบว่าพนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

เฮอบรีเนค และ อัลลิตโต (Hrebiniak and Alutto 1972 : 567) พบว่าองค์การที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจในองค์การ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ที่องค์การสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพิงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับความตอบสนองจากองค์การ

สุกานดา สุภคิตสันต์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ Steers และ Porter ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานขณะปฏิบัติงานกับองค์การเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด และลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การรองลงมา และตัวแปรย่อยที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ คือ ความพึงพิงได้ขององค์การ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน

สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒน์พันธุ์ และลาวัณย์ เนียมลาภ (2539) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ) มีจุดมุ่งหมายที่ทำให้ทราบว่าปัจจัยแต่ละปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้วยน้ำหนักแตกต่างกันอย่างไร พบว่าองค์การเป็นดังที่ตนคาดหวังก่อนเข้าทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลตอบแทน และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เมื่อทำการพิจารณาเทียบผลงานวิจัยของประเทศเกาหลีได้ พบว่า อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลในลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ Job satisfaction , Met Expectation และ Opportunity เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมาก และจากการวิจัยยังพบว่า มีตัวแปรอีกส่วนที่มีอิทธิพลต่างกันค่อนข้างมาก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตปัญญาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีของพนักงานบัณฑิตปัญญาและพนักงานวิชาชีพ ซึ่งการทำการศึกษาครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรจาก Steers และ Porter พบว่า พนักงาน บัณฑิตปัญญา และพนักงานสายวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บัณฑิตปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรานอม กิตติสุขภิธรรม (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อ องค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส การศึกษา และอายุงาน พบว่า ทั้งสถานภาพสมรส และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาและอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ ลูกจ้างที่โอกาสก้าวหน้าในงาน จะมีความผูกพันต่อ องค์กรมากกว่าลูกจ้างที่มีโอกาสน้อย

3. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน พบว่า ทั้งการมีส่วนร่วมในงาน และการเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นคือ ถ้าลูกจ้างมีความรู้สึกกว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อองค์กร จะมีระดับ ของความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ลูกจ้างที่รู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บัณฑิตปัญญาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บัณฑิตปัญญาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมีนัย สำคัญที่ระดับ .05 นั่นคือ ลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บัณฑิตปัญญาและเพื่อนร่วมงาน จะมีความผูกพันต่อ องค์กรมากกว่า ลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อผู้บัณฑิตปัญญาและเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และลูกจ้าง สังกัดกรมการพลังงานทหาร จำนวน 852 คน (ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กรมการพลังงานทหาร ณ 1 มีนาคม 2545)

กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาจากข้าราชการสังกัดกรมการพลังงานทหาร โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยทำการเลือกกลุ่มจากการคำนวณของ Yamane's โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{852}{1 + 852 (0.05)^2}$$

$$= 272.22$$

ตาราง 1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตามสะดวก

ระดับ	จำนวนประชากร	ขนาดตัวอย่าง
ชั้นสัญญาบัตร	185	90
ชั้นประทวน	161	90
ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	506	92
รวม	852	272

ที่มา : ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กรมการพลังงานทหาร ปี 2545 (ข้อมูล ณ 1 มีนาคม 2545)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของข้าราชการและลูกจ้าง จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำนวน 43 ข้อ ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือ ในการวิจัย ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ เพื่อจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการ กรมการพลังงานทหาร
4. นำแบบสอบถามฉบับที่สร้างขึ้น ไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบ และขอแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงที่ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่จะวัด

6. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้แก้ไขแล้ว ดำเนินการทดสอบ (tryout) กับข้าราชการและลูกจ้าง กรมการพลังงานทหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total Correlation) จากที่สร้างไว้ 43 ข้อ และแก้ไขแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ รวมเป็นข้อคำถาม 43 ข้อ

7. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.8578

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขออนุญาตและคำแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาต และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก กรมการพลังงานทหาร
2. ทำหนังสือขออนุมัติกรมการพลังงานทหาร โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาต แจกแบบสอบถามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ติดต่อขอเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อ้างอิง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ได้มีการนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ โดยนำมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ทำการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การตรวจแบบสอบถามและให้คะแนน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for WINDOWS ตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามลักษณะทั่วไป นำผลข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละโดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน
 - 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

คะแนน	ข้อความเชิงบวก	คะแนน	ข้อความเชิงลบ
5	ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด	1	ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด
4	ข้าราชการเห็นด้วยมาก	2	ข้าราชการเห็นด้วยมาก
3	ข้าราชการเห็นด้วยปานกลาง	3	ข้าราชการเห็นด้วยปานกลาง
2	ข้าราชการเห็นด้วยน้อย	4	ข้าราชการเห็นด้วยน้อย
1	ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุด	5	ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุด

และแบ่งเป็นระดับค่าเฉลี่ย ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	เป็นระดับที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้าราชการมีมติเห็นเกี่ยวกับความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	เป็นระดับที่ข้าราชการเห็นด้วยมาก หมายถึง ข้าราชการมีมติเห็นเกี่ยวกับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.39	เป็นระดับที่ข้าราชการเห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้าราชการมีมติเห็นเกี่ยวกับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	เป็นระดับที่ข้าราชการเห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้าราชการมีมติเห็นเกี่ยวกับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	เป็นระดับที่ข้าราชการเห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้าราชการมีมติเห็นเกี่ยวกับความผูกพันน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนข้อมูล

N = จำนวนข้าราชการในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

$$S.D. = \frac{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลัง 2

$\sum x^2$ = ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ Item Test Correlation ของแบบสอบถามรายข้อ ซึ่งใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation Coefficient

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Test Correlation)
N	=	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
X	=	คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ
Y	=	คะแนนรวมของทุกข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α	=	ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม
k	=	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	=	ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
S^2	=	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t - Test ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\bar{X}_1$	=	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	=	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$$\begin{aligned}
 S_1^2 &= \text{ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1} \\
 S_2^2 &= \text{ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2} \\
 n_1 &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1} \\
 n_2 &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2}
 \end{aligned}$$

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{MS_b}{MS_w} \\
 \text{เมื่อ } F &= \text{ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution} \\
 MS_b &= \text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Group)} \\
 MS_w &= \text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square of Error)}
 \end{aligned}$$

เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้ Least Significant Difference (LSD) ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่

$$\text{ถ้าพบ } n_i = n_j \text{ ใช้สูตร } LSD = t(0.05) \sqrt{\frac{2S^2}{n}}$$

$$\text{ถ้าพบ } n_i \neq n_j \text{ ใช้สูตร } LSD = t(0.05) \sqrt{S^2 \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$S^2 \text{ แทน ค่าความแปรปรวนรวม หรือค่า } MS_w$$

$$t \text{ แทน ระดับชั้นความเสรีของความแปรปรวนภายในประชากร (df_w)}$$

$$n \text{ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากร}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการกรมการพลังงานทหาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนข้าราชการในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมการพลังงานทหาร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมการพลังงานทหาร

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าจำแนก และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน ของข้าราชการกรมการพลังงานทหาร

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	140	51.50
1.2 หญิง	132	48.50
รวม	272	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	79	29.00
2.2 31 – 35 ปี	77	28.30
2.3 36 – 45 ปี	85	31.30
2.4 45 ปี ขึ้นไป	31	11.40
รวม	272	100.00
3. การศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	41.50
3.2 ปริญญาตรี	159	58.50
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	272	100.00
4. สถานภาพสมรส		
4.1 โสด	125	46.00
4.2 สมรส	147	54.00
รวม	272	100.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
5.1 ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
5.2 1-10 ปี	142	52.20
5.3 11-20 ปี	73	26.80
5.4 21-30 ปี	32	11.80
5.5 มากกว่า 30 ปี	25	9.20
รวม	272	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานภาพในหน่วยงาน		
6.1 ข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร	90	33.10
6.2 ข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน	90	38.80
6.3 ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	92	33.80
รวม	272	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าข้าราชการกรมการพลังงานทหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 - 45 ปี มี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 -10 ปี และสถานภาพของข้าราชการในหน่วยงานใกล้เคียงกันเป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการ พลังงานทหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อ กรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของ ข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหารในด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
1. ด้านลักษณะงาน	3.34	0.28	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.33	0.35	ปานกลาง
3. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.56	0.39	มาก
รวม	3.41	0.29	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการ พลังงานทหาร ว่ามีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อ
กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่าน จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.97	0.66	มาก
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า หน้าของกรมการพลังงานทหาร	3.91	0.64	มาก
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า หน้าของกรมการพลังงานทหาร	3.97	0.60	มาก
4. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลางานเมื่อไม่มีความ จำเป็น	3.95	0.76	มาก
5. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ เพื่อนำมาพัฒนา กรมการพลังงานทหารให้ดีขึ้น	3.83	0.62	มาก
6. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นใน กรมการพลังงานทหาร	3.49	0.87	ปานกลาง
7. การเลื่อนตำแหน่งมีการเล่นพวกพ้อง	2.21	0.85	น้อย
8. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานในส่วน ที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.61	0.73	มาก
9. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความ สามารถจาก กรมการพลังงานทหารอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.75	มาก
10. ผู้บังคับบัญชามักจะแนะนำหรือท้วงติงเกี่ยวกับ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	2.35	0.77	น้อย
11. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่านให้รับผิดชอบงานที่ ได้รับมอบหมาย โดยไม่แทรกแซงการทำงานของ ท่าน	3.68	0.71	มาก
12. ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ ทำอย่างเต็มที่	3.58	0.77	มาก
13. ท่านมีโอกาสน้อยมากในการเลื่อนตำแหน่งใน งานที่ท่านปฏิบัติ	2.36	0.80	น้อย
14. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.77	มาก
15. ท่านไม่ค่อยพอใจความก้าวหน้าที่ได้รับจาก กรมการพลังงานทหาร	2.46	0.86	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
16.ท่านคิดว่า กรมการพลังงานทหารมีความมั่นคง ในสถานะที่เศรษฐกิจค่อนข้างซบเซา	3.59	0.62	มาก
17.ท่านคิดจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นถ้ามีโอกาส ที่ดีกว่า	2.58	0.95	น้อย
รวม	3.34	0.28	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน โดยรวมว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามี ความผูกพันระดับน้อย คือ การเลื่อนตำแหน่งมีการเล่นพวกพ้อง, ผู้บังคับบัญชามักจะแนะนำหรือท้วงติง เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ, ท่านมีโอกาสน้อยมากในการเลื่อนตำแหน่งในงานที่ท่านปฏิบัติ , ท่านไม่ค่อยพอใจความก้าวหน้าที่ได้รับจากกรมการพลังงานทหาร,ท่านคิดจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นถ้ามี โอกาสที่ดีกว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นใน กรมการพลังงานทหาร นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อ
กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ โดยรวมและรายด้าน

ด้านลักษณะองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
18.ท่านมักพูดถึงคุณลักษณะที่ดีขององค์การใน กรมการพลังงานทหาร ให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อ พบกัน	3.51	0.71	มาก
19.หลายครั้งที่ท่านไม่พอใจกับนโยบายและเป้า หมายของกรมการพลังงานทหารในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้			
19.1 ด้านการบังคับบัญชา	2.34	0.77	น้อย
19.2 ด้านการปฏิบัติงาน	2.33	0.77	น้อย
19.3 ด้านกำลังพล	2.33	0.72	น้อย
20.ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ทันที เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง กรมการพลังงานทหารอย่างเสียหาย	3.65	0.64	มาก
21.นโยบายของ กรมการพลังงานทหาร สอดคล้อง กับความต้องการของท่านเช่น สวัสดิการ (ที่พัก, เบี้ยเลี้ยง, รถรับส่ง)	3.60	0.80	มาก
22.การบริหารงานของ กรมการพลังงานทหารใน ปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่ผูกพันอยู่แล้ว	3.58	0.71	มาก
23.ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการ ทำงานผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านเข้าไปมี ส่วนร่วมเสมอ	3.42	0.77	ปานกลาง
24.ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำให้กรมการ พลังงานทหาร ประสบความสำเร็จ	3.68	0.73	มาก
25.ท่านพอใจกับเป้าหมายและนโยบายของ กรมการพลังงานทหาร	3.64	0.70	มาก
26.ท่านปฏิบัติงานตามความผูกพัน โดยสอดคล้อง กับนโยบายและเป้าหมายของกรมการพลังงาน ทหาร	3.77	0.60	มาก
27. ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างการบริหารงานของ กรมการพลังงานทหาร ในปัจจุบันเป็นโครงสร้างที่ดี อยู่แล้ว	3.60	0.64	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านลักษณะองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
28.ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่ไม่ถนัด เพื่อความผูกพันในกรมการพลังงานทหาร	3.53	0.80	มาก
29.ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสทำงานกับกรมการพลังงานทหาร เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.71	0.64	มาก
รวม	3.33	0.35	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ โดยรวมว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับน้อย คือ หลายครั้งที่ท่านไม่พอใจกับนโยบายและเป้าหมายของกรมการพลังงานทหารในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน และด้านกำลัง ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านเข้าไปมีส่วนร่วมเสมอ นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อ
กรมการพลังงานทหาร ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
30.ค่านิยมของ กรมการพลังงานทหารเป็นค่านิยม ที่ท่านศรัทธาและยอมรับ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบจากงานที่ปฏิบัติ	3.42	0.82	ปานกลาง
31.ท่านคิดว่ากรมการพลังงานทหาร มีแนวทาง หรือวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้	3.68	0.66	มาก
32.ท่านยอมรับในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของ กรมการพลังงานทหาร	3.88	0.66	มาก
33.ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานต่อ กรมการพลังงานทหาร แม้ว่าจะมีค่าตอบแทนน้อย	3.75	0.67	มาก
34.ท่านได้ประสบการณ์การทำงานจาก กรมการ พลังงานทหารเป็นอย่างมาก	3.80	0.77	มาก
35.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะ พยายามช่วยกันแก้ปัญหาเสมอ	3.69	0.69	มาก
36.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้ร่วมงานจะพยายาม ช่วยกันแก้ปัญหาเสมอ	3.53	0.75	มาก
37.ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อ กรมการพลังงานทหาร	3.80	0.66	มาก
38.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและสามารถ เป็นที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ ได้เสมอ	3.72	0.72	มาก
39.ท่านรู้สึกอึดอัดใจทุกครั้งที่ต้องติดต่อผู้บังคับ บัญชา	2.73	0.89	ปานกลาง
40.ท่านรู้สึกว่าการที่ให้อยู่ให้ผลประโยชน์และสวัสดิ การอื่น ๆ เป็นที่พอใจและคุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่	3.45	0.82	ปานกลาง
41.ท่านได้รับการยอมรับ และความยุติธรรมจากผู้ บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงานอยู่เสมอ	3.45	0.79	ปานกลาง
42.การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งใน กรมการ พลังงานทหารเป็นไปตามความรู้ความสามารถและ ภาระงานที่ปฏิบัติ	3.26	0.97	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความผูกพัน
43.ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.80	0.65	มาก
รวม	3.56	0.39	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวมว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีค่าความผูกพันระดับปานกลาง คือ ค่านิยมของกรมการพลังงานทหารเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ เช่น การพิจารณาความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติ, ท่านรู้สึกอึดใจทุกครั้งที่ต้องติดต่อผู้บังคับบัญชา, ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ให้ผลประโยชน์และ สวัสดิการอื่นๆ เป็นที่พอใจและคุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่, ท่านได้รับการยอมรับและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงานอยู่เสมอ, การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งใน กรมการพลังงานทหารเป็นไปตามความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติ นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน

เป็นการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพในหน่วยงาน ดังแสดงในตาราง 7 - 17

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านลักษณะงาน	3.38	0.28	3.30	0.29	2.11*	0.03
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.38	0.35	3.28	0.35	2.21*	0.02
3. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.61	0.40	3.52	0.40	1.79	0.07
รวม	3.45	0.29	3.36	0.27	2.41*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะองค์การ ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร
จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของข้าราชการ ต่อการพลังงานทหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.84	.28	3.47*	0.02
	ภายในกลุ่ม	268	21.67	.08		
	รวม	271	22.51			
2. ด้านลักษณะองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	0.97	0.40
	ภายในกลุ่ม	268	34.38	0.12		
	รวม	271	34.75			
3. ด้านประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.76	0.51
	ภายในกลุ่ม	268	42.74	0.15		
	รวม	271	43.11			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.48	0.16	1.91	0.12
	ภายในกลุ่ม	268	22.40	0.08		
	รวม	271	22.88			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังในตารางที่ 9

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการ
พลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 45 ปี	45 ปี ขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.29	3.30	3.37	3.46
ไม่เกิน 30 ปี	3.29		0.01	0.07	0.17**
31 – 35 ปี	3.30			0.06	0.16**
36 – 45 ปี	3.37				0.09
45 ปี ขึ้นไป	3.46				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงว่าข้าราชการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 31 - 35 ปี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร
จำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันของข้าราชการต่อ กรมการพลังงานทหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ด้านลักษณะงาน	3.29	0.25	3.38	0.30	2.64**	0.00
2.ด้านลักษณะองค์การ	3.34	0.34	3.32	0.36	0.42	0.66
3.ด้านประสิทธิภาพ การทำงาน	3.58	0.38	3.55	0.40	0.44	0.65
รวม	3.39	0.28	3.42	0.29	0.62	0.53

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร
จำแนกตามจำแนกสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันของข้าราชการต่อ กรมการพลังงานทหาร	โสด		สมรส		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านลักษณะงาน	3.30	0.28	3.37	0.28	1.96*	0.05
ด้านลักษณะองค์การ	3.28	0.34	3.37	0.36	1.99*	0.04
ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.51	0.37	3.61	0.41	1.98*	0.04
รวม	3.36	0.27	3.44	0.29	2.35*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของข้าราชการ ต่อการพลังงานทหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.67	0.22	2.74*	0.04
	ภายในกลุ่ม	268	21.84	0.08		
	รวม	271	22.51			
2. ด้านลักษณะองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.93	0.42
	ภายในกลุ่ม	268	34.39	0.12		
	รวม	271	34.75			
3. ด้านประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.07	0.02	0.14	0.93
	ภายในกลุ่ม	268	43.03	0.16		
	รวม	271	43.11			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.19	0.06	0.75	0.51
	ภายในกลุ่ม	268	22.69	0.08		
	รวม	271	22.88			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างคู่ผู้วิจัยจึงใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังในตารางที่ 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		3.30	3.26	3.43	3.42
1-10 ปี	3.30		0.05	0.12*	0.12*
11-20 ปี	3.26			0.06	0.06
21-30 ปี	3.43				0.00
มากกว่า 30 ปี	3.42				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน มากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 -10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร
จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน โดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของข้าราชการ ต่อกรมการพลังงาน ทหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.02	2.51	38.59**	0.00
	ภายในกลุ่ม	269	17.49	0.06		
	รวม	271	22.51			
2. ด้านลักษณะองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.55	0.77	6.29**	0.00
	ภายในกลุ่ม	269	33.20	0.12		
	รวม	271	34.75			
3.ด้านประสิทธิภาพ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.65	4.23*	0.02
	ภายในกลุ่ม	269	41.79	0.15		
	รวม	271	43.11			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.40	1.20	15.78**	0.00
	ภายในกลุ่ม	269	20.48	0.07		
	รวม	271	22.88			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ปรากฏผลดังในตารางที่ 15 -17

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการ
พลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน

สถานภาพในหน่วยงาน		ข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร	ข้าราชการกลาโหม ชั้นประทวน	ลูกจ้าง
	$\bar{X}$	3.53	3.26	3.23
ข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร	3.53		0.26**	0.30**
ข้าราชการกลาโหม ชั้นประทวน	3.26			0.03
ลูกจ้าง	3.53			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
กรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน

สถานภาพในหน่วยงาน		ข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร	ข้าราชการกลาโหม ชั้นประทวน	ลูกจ้าง
	$\bar{X}$	3.42	3.35	3.23
ข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร	3.42		0.07	0.18**
ข้าราชการกลาโหม ชั้นประทวน	3.35			0.11*
ลูกจ้าง	3.23			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นลูกจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะองค์การ มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านประสพการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพในหน่วยงาน

สถานภาพในหน่วยงาน		ข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร	ข้าราชการกลาโหม ชั้นประทวน	ลูกจ้าง
	$\bar{X}$	3.66	3.53	3.50
ข้าราชการกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร	3.66		0.12*	0.16**
ข้าราชการกลาโหม ชั้นประทวน	3.53			0.03
ลูกจ้าง	3.50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน และลูกจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านประสพการณ์การทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในหน่วยงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการพลังงานทหาร
2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณา เพื่อหานโยบายหรือมาตรการที่จะแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับกรมการพลังงานทหารและปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ข้าราชการทำงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาผู้วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างกรมการพลังงานทหาร จำนวน 852 คน (ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กรมการพลังงานทหาร ณ 1 มีนาคม 2545)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างกรมการพลังงานทหารจำนวน 272 คน ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากการคำนวณของ Yamane's

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพในหน่วยงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 43 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตและแนะนำตัวจากจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาต และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกรมการพลังงานทหาร
2. ทำหนังสือขออนุมัติกรมการพลังงานทหาร โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ติดต่อขอเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อ้างอิง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร โดยใช้การทดสอบค่าที (t – Test) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพในหน่วยงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 -10 ปี และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

2. จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหารปรากฏว่า มีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

2.1 ด้านลักษณะงานข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร ว่ามีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับน้อย คือ การเลื่อนตำแหน่งมีการเล่นพวกพ้อง, ผู้บังคับบัญชามักจะแนะนำหรือท้วงติงเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ, ท่านมีโอกาสน้อยมากในการเลื่อนตำแหน่งในงานที่ท่านปฏิบัติ, ท่านไม่ค่อยพอใจความก้าวหน้าที่ได้รับจากกรมการพลังงานทหาร, ท่านคิดจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในกรมการพลังงานทหาร นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก

2.2 ด้านลักษณะองค์การข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับน้อย คือ หลายครั้งที่ท่านไม่พอใจกับนโยบายและเป้าหมายของกรมการพลังงานทหารในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน และด้านกำลังพล ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านเข้าไปมีส่วนร่วมเสมอ นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก

2.3 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ค่านิยมของกรมการพลังงานทหารเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ เช่น การพิจารณาความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติ, ท่านรู้สึกอึดอัดใจทุกครั้งที่ต้องติดต่อผู้บังคับบัญชา, ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ให้ผลประโยชน์และ สวัสดิการอื่นๆ เป็นที่พอใจและคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำอยู่, ท่านได้รับการยอมรับและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงานอยู่เสมอ, การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งใน กรมการพลังงานทหารเป็นไปตามความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติ นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพในหน่วยงาน ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะองค์การ ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด

3.5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ว่ามีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหารโดยรวมว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับน้อย คือ การเลื่อนตำแหน่งมีการเล่นพวกพ้อง, ผู้บังคับบัญชามักจะแนะนำหรือท้วงติงเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ, ท่านมีโอกาสน้อยมากในการเลื่อนตำแหน่งในงานที่ท่านปฏิบัติ, ท่านไม่ค่อยพอใจความก้าวหน้าที่ได้รับจากกรมการพลังงานทหาร, ท่านคิดจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในกรมการพลังงานทหาร นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก จะเห็นได้ว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของต่อกรมการพลังงานทหาร แตกต่างกัน ในเรื่องการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงานความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้บริหารมีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานในระดับสูง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้บริหารที่รู้สึกว่าจะตนเองมีโอกาสดำเนินงานน้อย และสอดคล้องกับภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งข้าราชการที่เห็นว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.2 ด้านลักษณะองค์การ ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับน้อย คือ หลายครั้งที่ท่านไม่พอใจกับนโยบายและเป้าหมายของกรมการพลังงานทหารในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน และด้านกำลัง ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านเข้าไปมีส่วนร่วมเสมอ นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร มีความแตกต่างกันในเรื่อง นโยบายและเป้าหมายขององค์การ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และการบริหารงานขององค์การ มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ

องค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหาร ๔ ที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับบทาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างกัน จะมีระดับของการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่ต่างกันด้วย ในลักษณะที่แปรผันตามกัน

1.3 ด้านประสบการณ์การทำงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นว่ามีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ค่านิยมของกรมการพลังงานทหารเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ เช่น การพิจารณาความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติ, ท่านรู้สึกยึดจิตใจทุกครั้งที่ต้องติดต่อผู้บังคับบัญชา, ท่านรู้สึกทำงานที่ทำอยู่ให้ผลประโยชน์และ สวัสดิการอื่นๆ เป็นที่พอใจและคุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่, ท่านได้รับการยอมรับและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงานอยู่เสมอ, การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในกรมการพลังงานทหารเป็นไปตามความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติ นอกนั้น เห็นว่ามีความผูกพันระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเตียร์ และ พอตเตอร์ (กฤษกร. 2540 : 37 – 38 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter.n.d.) พบว่า ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การสามารถพึงพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับ ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายแลเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหารในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะองค์การ ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านประสบการณ์การทำงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่เป็นเพศชายมีลักษณะการทำงานที่มีความมั่นคง มีการเลื่อนตำแหน่ง และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง

2.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีลักษณะการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายกัน จึงมีผลทำให้ความผูกพันไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีลักษณะการศึกษาใกล้เคียงกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคล้ายกัน จึงมีผลทำให้ความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าแต่ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีสถานภาพสมรสได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการมากกว่า เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการอื่น ๆ จึงมีผลทำให้ความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮอบริเนค และ อลัดโต (ชาญกิจ สันติเกษม. 2542 : 38 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto.n.d.) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรที่เกี่ยวกับบทบาทในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กันจะพบว่า ผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้หญิงที่เป็นแม่หรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมากและมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มการปฏิเสธการเปลี่ยนงานแม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

2.5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการมีการทำงานในลักษณะเดียวกัน อยู่ใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมือนกัน จึงมีผลทำให้ความผูกพันไม่แตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการที่มีสถานภาพในหน่วยงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อกรมการพลังงานทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่เป็นสัญญาบัตร จะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าข้าราชการที่เป็นประหวอน และลูกจ้าง ทั้งในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย เบี้ยเลี้ยง และในด้านความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มากกว่า จึงมีผลทำให้ความผูกพันแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร พบว่าความคิดเห็น ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน ควรจะมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม มีความยุติธรรม เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ไม่มีการเล่นพวกพ้อง ให้โอกาสข้าราชการรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติโดยไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และควรเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เพื่อที่จะรักษาบุคลากรให้คงไว้และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และเกิดความผูกพันในหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านลักษณะองค์การ ควรจะปรับปรุงนโยบายและเป้าหมายในการทำงาน ในด้านการบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านกำลังพล ให้มีความยืดหยุ่นไม่เคร่งครัดจนเกินไป ในด้านสิทธิและผลประโยชน์ของข้าราชการ ควรมีการปรับปรุงให้เป็นที่ต้องการของข้าราชการ เช่น การบรรจุลูกจ้างชั่วคราว การพิจารณาบำเหน็จ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันในหน่วยงาน

3. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ควรจะปรับปรุงในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณา จากความรู้ความสามารถของข้าราชการจากงานที่ปฏิบัติจริง และให้ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติ ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้กับกำลังพลให้มากขึ้น เช่น มีการขายอาหารในราคาถูก ฯลฯ การปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเอง สามารถที่จะปรึกษาได้ทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและเกิดความผูกพันมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพัน ในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพัน และอุปสรรคต่อการพัฒนาความผูกพันภายในหน่วยงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษกร ดวงสว่าง.(2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กานดา จันทรไฉ่ม. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทย์โทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ สวัสดิภาพ. (2530). ชุมชนกับความยึดมั่นผูกพันในศาสนาของชาวไทยมุสลิม : ศึกษาเฉพาะไทยมุสลิมอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล,ร.ด.ด. (2530). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนชม กิจพันธ์.(2540). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญกิจ สันติเกษม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ.สำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต จันทรนฤมล.(2534).ความผูกพันของบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับองค์การภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิจัยสาขาอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงพร พรวิทยา.(2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2529). จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรานอม กิตติสุขภูธร (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พร้อมพรรณ บัณฑิตกิจกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช: กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วิลาวัลย์ วงษ์สกุล และคณะ .(2542). ความพึงพอใจของผู้ป่วยประกันสังคมที่มีต่อบริการแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลกำแพงเพชร. กำแพงเพชร : โรงพยาบาลกำแพงเพชร.
- สมพร อันศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7. วิทยานิพนธ์ ว.ท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สุขใจ. (2531). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปรามรุ่น 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนรุ่น 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธ์ และลาวัน เนียมลาม. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.พ.
- สุวรรณณีน คณานุวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคลลักษณะของงานลักษณะขององค์การและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อวยชัย ประพฤทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2519). หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร.(2531). การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำภา ดีสีปาน. (2539). ความคิดเห็นของผู้ป่วยประกันสังคมต่อระบบบริการแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วท.ม.เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539,กันยายน). " ความผูกพันต่อองค์การ, ". จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 11 : 34 - 41.

- Best, J. W. (1997). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Buchanan II, B (1974, March). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533-546.
- Duncan, Geoffery Mitchell. (1971). *A New Dictionary of Sociology*. London: Roulledgeand Kegan Paul.
- Hilgard, Ernest R. (1962). *Introduction to Psychology*. 3th ed. New York : Harcourt, Brance & World.
- Hrebiniak, L. and Alutto A.J.(1972, December). "Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 17 : 555-557, 567.
- Kolasa, B.J. (1969). *Introduction to Behavior Science for Business*. New York : John Wiley and Sons.
- Mash, R. and Hannari, H.(1977, March). "Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*. 22: 57.
- Sheldon,M.E. (1971, June). "Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16 : 143.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York : Harper Collin Plublishers Inc.
- Steers, R.M. (1977, March). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22 : 46.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 6737 วันที่ 10 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย จ.อ.เจนบุทธ บุญสุข นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพล้งงานทหาร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลิมไทย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธ์ อาจารย์สิทธิฐากร ชุทรัพย์ และ อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพล้งงานทหาร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ จ.อ.เจนบุทธ บุญสุข ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ที่ ทม 1012/ 6739

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กันยายน 2545

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน เจ้ากรรมการพลังงานทหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย จ.อ.เจนยุทธ บุญสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธีร์ ลิ้มไทย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการและลูกจ้าง กรมการพลังงานทหาร จำนวน 272 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ จ.อ.เจนยุทธ บุญสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731, 5618

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทม 1012/ 77/6

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน เจ้ากรมการพลังงานทหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย จ.อ.เจนบุทร บุญสุข นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพียรุ ลิ่มไทย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการกรมการพลังงานทหาร คอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ จ.อ.เจนบุทร บุญสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลาง.พท. (ศสพ.ฯ โทร. ๑๖๖,๓๓๐)

ที่ (ฉบับ พท.เลขรับ ๓๒๑๐/๔๕) วันที่

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน จก.พท.

๑. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหนังสือที่ ทม ๑๐๑๒/๑๗๑๖ ลง ๒๕ ต.ค.๔๕ แจ้งว่า จ.อ.เจนยุทธ บุญสุข นิติระดับปริญญาโทวิชาเอกการจัดการ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร" ในการนี้นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ พท. คอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร ในระหว่างเดือน พ.ย.- ธ.ค. ๔๕ รายละเอียดตามที่แนบ

๒. กลาง.พท. ตรวจสอบและพิจารณาแล้ว จ.อ.เจนยุทธ บุญสุข เป็นนายสถานีวิทยุแผนกข่าว กนศ.พท. ได้ขออนุญาตศึกษาคณะระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อการพลังงานทหาร" จึงมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากข้าราชการ พท. โดยได้แนบตัวอย่างแบบสอบถามความคิดเห็นฯ มาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

๓. ข้อเสนอ เห็นสมควรอนุมัติให้ จ.อ.เจนยุทธ บุญสุข ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณา หากเห็นสมควรขอได้กรุณาอนุมัติในข้อ ๓

- อนุมัติในข้อ ๓
ในที่นี้ จก.พท.

พล.ต. เจนยุทธ บุญสุข

รอง จก.พท.ฝ่ายวิชาการ

๕ / ก.ม. / ๕๕

พล.ต. ๕

รอง จก.พท.ฝ่ายบริหาร

๕ / ก.ม. / ๕๕

พ.อ. ๕

รอง ผอ.กลาง.ฯ ทำการแทน

ผอ.กลาง.พท.

๕ พ.อ.๔๕

พ.อ. ๕

รอง ผอ.พท.

๕ / ก.ม. / ๕๕

พล.ต. ๕

เลขา.พท.

๕ / ก.ม. / ๕๕

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1.1 ชาย
() 1.2 หญิง

2. อายุ

- () 2.1 ไม่เกิน 30 ปี
() 2.2 31-35 ปี
() 2.3 36-45 ปี
() 2.4 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
() 3.2 ปริญญาตรี
() 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- () 4.1 โสด
() 4.2 สมรส

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- () 5.1 ต่ำกว่า 1 ปี
() 5.2 1-10 ปี
() 5.3 11-20 ปี
() 5.4 21-30 ปี
() 5.5 มากกว่า 30 ปี

6. สถานภาพในหน่วยงาน

- () 6.1 ข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร
() 6.2 ข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน
() 6.3 ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการต่อกรมการพลังงานทหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง			-		
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของกรมการพลังงานทหาร					
3. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความ สามารถเพื่อความสำเร็จของกรมการพลังงานทหาร					
4. ท่านจะไม่หยุดงานหรือลางานเมื่อไม่มีความจำเป็น					
5. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ เพื่อนำมาพัฒนา กรมการพลังงานทหารให้ดีขึ้น					
6. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นใน กรมการ พลังงานทหาร					
7. การเลื่อนตำแหน่งมีการเล่นพวกพ้อง					
8. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานในส่วนที่ ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความ สามารถจาก กรมการพลังงานทหารอย่างต่อเนื่อง					
10.ผู้บังคับบัญชามักจะแนะนำหรือท้วงติงเกี่ยวกับงาน ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ					
11.ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่านให้รับผิดชอบงานที่ได้ รับมอบหมาย โดยไม่แทรกแซงการทำงานของท่าน					
12.ท่านมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ อย่างเต็มที่					
13.ท่านมีโอกาสน้อยมากในการเลื่อนตำแหน่งในงานที่ ท่านปฏิบัติ					
14.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ					
15.ท่านไม่ค่อยพอใจความก้าวหน้าที่ได้รับจาก กรมการพลังงานทหาร					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
16.ท่านคิดว่า กรมการพลังงานทหารมีความมั่นคงใน สภาวะที่เศรษฐกิจค่อนข้างซบเซา					
17.ท่านคิดจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่นถ้ามีโอกาส ที่ดีกว่า					
ด้านลักษณะองค์การ					
18.ท่านมักพูดถึงคุณลักษณะที่ดีขององค์การในกรมการ พลังงานทหาร ให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อพบกัน					
19.หลายครั้งที่ท่านไม่พอใจกับนโยบายและเป้าหมาย ของกรมการพลังงานทหารในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้					
19.1 ด้านการบังคับบัญชา					
19.2 ด้านการปฏิบัติงาน					
19.3 ด้านกำลังพล					
20.ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ทันที เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง กรมการพลังงานทหารอย่างเสียหาย					
21.นโยบายของ กรมการพลังงานทหาร สอดคล้องกับ ความต้องการของท่าน เช่น สวัสดิการ (ที่พัก, เบี้ยเลี้ยง, รรรับส่ง)					
22.การบริหารงานของ กรมการพลังงานทหาร ในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมอยู่แล้ว					
23.ในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านเข้าไปมีส่วนร่วม เสมอ					
24.ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำให้ กรมการ พลังงานทหาร ประสบความสำเร็จ					
25.ท่านพอใจกับเป้าหมายและนโยบายของ กรมการ พลังงานทหาร					
26.ท่านปฏิบัติงานตามความเหมาะสม โดยสอดคล้อง กับนโยบายและเป้าหมายของกรมการพลังงานทหาร					
27.ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างการบริหารงานของ กรมการพลังงานทหาร ในปัจจุบัน เป็นโครงสร้าง ที่ดีอยู่แล้ว					
28.ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิม มาเป็นงานใหม่ที่ไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสมใน กรมการพลังงานทหาร					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
29.ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสทำงานกับ กรมการพลังงานทหาร เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วย งานอื่น ๆ					
ด้านประสบการณ์การทำงาน					
30.ค่านิยมของ กรมการพลังงานทหารเป็นค่านิยมที่ ท่านศรัทธาและยอมรับ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบจากงานที่ปฏิบัติ					
31.ท่านคิดว่ากรมการพลังงานทหาร มีแนวทางหรือ วิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้					
32.ท่านยอมรับในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกรมการ พลังงานทหาร					
33.ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานต่อ กรมการพลังงานทหาร แม้ว่าจะมีค่าตอบแทนน้อย					
34.ท่านได้ประสบการณ์การทำงานจาก กรมการ พลังงานทหารเป็นอย่างมาก					
35.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะพยายาม ช่วยกันแก้ปัญหาเสมอ					
36.เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้ร่วมงานจะพยายาม ช่วยกันแก้ปัญหาเสมอ					
37.ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อ กรมการพลังงานทหาร					
38.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและสามารถเป็นที่ ปรึกษาในด้านต่าง ๆ ได้เสมอ					
39.ท่านรู้สึกอดิอดใจทุกครั้งที่ต้องติดต่อผู้บังคับบัญชา					
40.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ให้ผลประโยชน์และสวัสดิการ อื่น ๆ เป็นที่พอใจและคุ้มค่ากับงานที่ทำอยู่					
41.ท่านได้รับการยอมรับ และความยุติธรรมจาก ผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลงานอยู่เสมอ					
42.การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งใน กรมการพลัง งานทหารเป็นไปตามความรู้ความสามารถและ ภาระงานที่ปฏิบัติ					
43.ท่านมักจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	จำอากาศเอกเจนยุทธ บุญสุข
เกิดวันที่	9 มิถุนายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นายสถานีวิทยุ แผนกข่าว กองนโยบายและแผน กรมการพลังงานทหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	141 หมู่ 1 ซอยสุขุมวิท 64 ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	กรมการพลังงานทหาร แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2534	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเบญจมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ.2537	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง โรงเรียนช่างฝีมือทหาร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2542	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ